

Stellungnahme des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften

zum Anhörungsentwurf der Neufassung der Verordnung über die
Lehrverpflichtung an Hochschulen
(Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO)

- aktualisierte Fassung -

Impressum

Herausgeber:

DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Str. 7

30159 Hannover

www.niedersachsen.dgb.de

verantwortlich: Lea Arnold

Stand: 12.04.2018

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO

Der DGB Niedersachsen und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Gelegenheit, zum o.g. Anhörungsentwurf Stellung zu nehmen.

Die vorliegende Stellungnahme wird von der Haltung getragen, die Lehre und Forschung an Universitäten und Hochschulen möglichst gleichwertig zu behandeln und dort – wo dies nicht möglich scheint – bestehende Ungleichheiten auszugleichen. Zudem ist es nach Auffassung des DGB sinnvoll, Freiräume jenseits der Lehre – nicht nur für Forschung – sondern gleichfalls für Tätigkeiten in der Selbstverwaltung sowie für die interne Entwicklung von Universitäten und Hochschulen zu fördern.

Im Hintergrund steht das Leitbild einer demokratischen Hochschule bzw. einer demokratischen Hochschullandschaft.

Es handelt es sich bei der vorliegenden Neufassung der LVVO um eine sachgemäße Anpassung und Überarbeitung der bestehenden LVVO. Deshalb wird hier auf eine tiefergehende grundsätzliche Diskussion der LVVO verzichtet und „nur“ auf die veränderten Aspekte eingegangen.

Trotzdem ist weiterhin grundsätzlich zu diskutieren:

- Es muss festgehalten werden, dass es nach wie vor ein deutliches Ungleichgewicht in der Bemessung der Lehrverpflichtung zwischen Universitäten und Fachhochschulen gibt, obwohl gleichzeitig – etwa hinsichtlich Abschlüssen und Forschung – sich die Anforderungen an Universitäten und Fachhochschulen angleichen. Es wird deshalb für § 5 (1) eine Regellehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren nach § 4 (1) Satz 2 in Höhe von 12 LVS anstelle von 18 LVS gefordert. Dieses ist auch insbesondere bei der Belastung durch längere Vorlesungszeitig gerechtfertigt.
- Wenn man (wie im NHG § 3 Abs. 1 Satz 2 und seinerzeit auch in der Begründung zum NHG zum Ausdruck gebracht) die Befristungen im Mittelbau ernsthaft bekämpfen will, sind hier ebenfalls Anreize zu setzen, indem man das Lehrdeputat der befristeten Beschäftigten herabsetzt. Das ist auch in der Sache berechtigt, da dieser Personenkreis sich für die nächste Bewerbung bzw. Weiterbeschäftigung über die Tätigkeit hinaus qualifizieren und weiterentwickeln muss (z.B. Hochschuldidaktische Fortbildung, zusätzliche Publikationstätigkeit, Tagungspräsenz usw.) Ergo: Für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter ist das Lehrdeputat auf sechs oder maximal sieben LVS zu senken.

Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO

- Es muss zudem festgestellt werden, dass es eine deutliche Ungleichheit in der Lehrverpflichtung zwischen LfbA der „ersten“ und „zweiten“ Laufbahn gibt, obwohl in der Regel beide Gruppen vor Ort die gleiche Arbeit verrichten. Hier hat eine Begrenzung für beide Gruppen auf 20 LVS zu erfolgen.
- Grundsätzlich fehlen Lehrermäßigungen jenseits der klassischen Funktionen (Dekanat) (siehe hier Verweis in §7 auf NHG). Der DGB fordert, für die Aufgaben der Selbstverwaltung stärker Lehrverpflichtungsermäßigungen zu ermöglichen.
- Für die Personalkategorie "Lehrkräfte für besondere Aufgaben" werden nun Definitionen aus dem Beamtenrecht aufgenommen, obwohl alle LfbAs Tarifbeschäftigte sind. Das erhöht nicht die Verständlichkeit der Verordnungsinhalte.

Konkret fordert der DGB:

- § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1: Die vorübergehende Erhöhung der Regellehrverpflichtung für Professorinnen und Professoren von 8 auf 9 LVS wird bis zum 30.09.2021 verlängert. Statt mehr Lehrpersonal zu beschäftigen, wird die Verpflichtung angehoben, was keine qualitätssteigernde Maßnahme ist.
- § 4 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 (neu): Die Höchstlehrverpflichtung (kapazitätswirksam = auszuschöpfen) bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beträgt weiter 10 LVS, früher jedoch 8 LVS. Auch hierfür gilt das "Qualitätsargument".
- § 4 Abs. 2 Nr. 2 [neu] ermöglicht die Senkung der Höchstlehrverpflichtung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf 4 LVS, die auch zum Zweck der eigenen Weiterqualifikation befristet sind. Ausnahme: Falls die Lehre das überwiegende Qualifikationsziel darstellt. Der DGB schlägt vor, diese Ausnahme zu streichen, da die Lehre kein „überwiegendes Qualifikationsziel“ darstellen kann und somit diese Ausnahme nur ein Einfallstor für den Arbeitgeber darstellt, die Lehrverpflichtung zu erhöhen und somit die Weiterqualifikation massiv zu erschweren. Selbst wenn die Vermittlung von Kenntnissen im Zentrum der Qualifikation steht, so muss die Erarbeitung dieser Qualifikation immer wissenschaftsorientiert passieren und nicht durch ein reflexionsfreies Aneinanderreihen von Lehrveranstaltungen. Aufgrund der starken Abhängigkeit der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von der Beurteilung ihrer Professor*innen kann

Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO

es nicht den Betroffenen selbst überlassen bleiben, gegen ihren Arbeitgeber vorzugehen.

- §7 (5) ermöglicht den Präsidien der Hochschulen einzelne Professor*innen mit Lehrermäßigung zu belohnen. Dies führt in der Regel zu Spannungen innerhalb der Kollegien, wenn diese nicht z.B. mittels Dekanaten usw. eingebunden werden. Der DGB fordert hier zu ergänzen: „in Einvernehmen mit den Fakultätsleitungen o.ä. Organisationseinheiten“.
- §9, Satz 1 wird Lehrermäßigung an Fachhochschulen für jetzt auch „Transferaufgaben“ in Aussicht gestellt. Diese Erweiterung begrüßt der DGB. Indes steht eine Konkretisierung aus, was mit Transferaufgaben gemeint sein könnte.
- §9, Satz 3 erhöht das anrechnungsfähige Deputat auf 9 LVS. Auch diese Erhöhung und die damit verbundene gesteigerte Flexibilität begrüßt der DGB. Indes fordert der DGB, hier eine Konkretisierung vorzunehmen, um eine Spaltung in den Kollegien an Fachhochschulen zwischen denjenigen, die Forschung betreiben und denjenigen, die vor allem in der Lehre aktiv sind, zu verhindern.
- § 11 Abs. 2 (neu): Der Ausgleichszeitraum für ungleichmäßig verteilte Lehrverpflichtung wird nun auf 6 Semester erweitert. Dies ist abzulehnen, wenn es nicht nach Personengruppen ggf. differenziert wird. Eine LfBA mit hoher Zahl an LVS kann nicht über einen längeren Zeitraum noch zusätzlich Stunden nacharbeiten. Das ist ggf. mit Arbeitszeitregelungen nicht kompatibel. Der bisherige Ausgleichszeitraum von 4 Semestern war ausreichend und hatte die Wirkung, die Organisatoren der Lehrangebote zu tragfähigen und akzeptablen Regelungen anzuhalten. Wenn es im Bezug zum Abs. 3 (neu) einen inhaltlichen Bedarf für die Angleichung der Frist geben sollte ("Vereinheitlichung" ist keine Begründung), dann eben hier auch 4 Semester. Insbesondere für Beschäftigte, die (aus familiären Gründen) Teilzeit arbeiten, kann durch sehr ungleichmäßig verteilte Lehraufgaben über einen längeren Zeitraum eine problematische Situation entstehen. 4 Semester Ausgleichszeitraum sind gerade noch akzeptabel und auch ausreichend für eine flexible Anpassung des Bedarfs. Mit Bezug auf § 11 Abs. 3 (neu) Satz 3 sowie den neuen § 18 (Dokumentation) sollte auch klargestellt werden, dass Lehrkapazitäten einer Person, die im Rahmen des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen / nachgeholt wurden, danach verfallen und von der Person nicht mehr eingefordert werden können. Tenor: " Schlechte Planung der Lehrangebote darf nicht zu Lasten den einzelnen Lehrenden gehen."

Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO

- § 11 (5) [neu]: Der DGB begrüßt die Gratifikation mit LVS für Digitalisierung usw. Es wäre zu wünschen, dass diese Gratifikation entweder in die o.g. Entwicklungsaufgaben einfließt oder im Umfang festgelegt bzw. nach oben begrenzt wird. Eine „Flucht“ in Online-Lehre lehnt der DGB ab.
- § 18 (neu): Mehr Transparenz über vergleichbare Daten ist wünschenswert. Die Hochschulen freuen sich sicher schon über diese neuen Anforderungen. Es stellt sich nur die Frage, was dann mit den erhobenen Daten an Wirkungen erzielt werden soll und kann. Ziele sollten immer die qualitative Verbesserung der Lehre und der Arbeitsbedingungen der Lehrenden sein. § 18 verschiebt die Aussichtspflicht der Dokumentation und Unterrichtung von der Hochschule hin zu den Fakultäten o.ä. Organisationseinheiten. Dies ist bereits gängige Praxis an Universitäten und Fachhochschulen (Aufgabe der Studiendekanate). Indes fehlen die weiteren Verfahrensschritte, was nach Dokumentation und Unterrichtung durch die Hochschulleitungen erfolgt (Rückmeldungen).
- In der Anlage wird die Betreuung der schulpraktischen Studien mit dem Anrechnungsfaktor 0,67 versehen. Das ist aber nicht einzusehen, da der Zeitaufwand für die Betreuung erheblich ist. Die nicht angemessene Berücksichtigung macht sich daher auch in der teilweise schlechten Betreuungssituation bemerkbar. Es macht keinen Sinn, Reformen für Theorie-Praxis-Verzahnung umzusetzen (z.B. GHR300), aber dann die Lehre in diesem Bereich mit solchen Gewichtungsfaktoren zu benachteiligen. Daher sind Schulpraktische Studien auf Faktor 1,0 zu setzen.